



## Feedforward: Kommen Sie in Kontakt!

Feedforward ist eine geniale Übung für Teams. Eigentlich ist es mehr als eine Übung. Feedforward macht das Team zu einer Lerngemeinschaft für unsere persönlichen Lernprojekte und Themen. Die Idee habe ich bei Marshall Goldsmith („Leader to Leader“, 2002) gefunden. Ich habe sie schon oft genutzt. Sie ist wirksam in der Gestaltung und Führung von Teams („Teambuilding“).

Mit Feedforward bringen Sie die Mitglieder Ihres Teams schnell und leicht in Kontakt; Sie etablieren eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung und Zusammenarbeit.

Im Unterschied zu Feedback richtet Feedforward den Blick in die Zukunft, auf das was ich, was wir in Zukunft erreichen wollen. Die Übung braucht wenig Zeit, mit Einleitung und Abschluss etwa 20 Minuten. Sie kann jederzeit mit einem Team oder einer Gruppe bis zu 12 Teilnehmern durchgespielt werden. Jeder Teilnehmer hat typischerweise 6 bis 7 Dialoge in 10 bis 15 Minuten.

Sie brauchen einen Raum, in dem die Teilnehmer bequem stehen, sich bewegen und sich je paarweise miteinander unterhalten können, ohne sich gegenseitig zu sehr zu stören. Jeder Teilnehmer hat eine Karteikarte und ein Schreibwerkzeug. Als Teamleiter machen Sie natürlich mit.

1.

*„Einen Moment, bitte schweigen Sie jetzt. Denken sie an eine Herausforderung, die Sie gerade bewegt, an ein Problem, das Sie lösen wollen. Was ist im Moment Ihre größte Herausforderung?“*

2.

*„Bitte beschreiben Sie diese Herausforderung kurz auf Ihrer Karteikarte. Z.B. ist mein Thema: Ich will besser zuhören. - Sie haben 2 Minuten Zeit.“*

3.

*„Bitten Sie um Feedforward! In 10 Minuten sollten Sie vielleicht 6 wechselseitige Dialoge führen können. Sie erzählen kurz von Ihrem Thema und erhalten von Ihren Kollegen Tipps und Anregungen für Ihre Herausforderung.“*

4.

*„Hören Sie genau und aufmerksam zu. Schreiben Sie stichwortartig mit. Bei Unklarheiten fragen Sie kurz nach. Bewerten Sie nicht. Sagen Sie nicht: was für eine gute Idee. Hören Sie einfach zu.“*

5.

*„Bedanken Sie sich für den Tipp und die Anregung.“*

6.

*„Fragen Sie Ihren Partner nach seiner Herausforderung. Geben Sie jetzt Feedforward. Was Ihnen gerade einfällt, ist die beste Idee, die Sie im Moment haben.“*

7.

*„Wechseln Sie zum nächsten Teilnehmer.“*

Alle Teammitglieder haben jetzt eine Liste mit qualitativen Ideen und Tipps zu ihrer Fragestellung. Geben Sie noch die Möglichkeit einer kurzen Feedbackrunde, wie die Übung erlebt wurde. Vielleicht fragen Sie noch, wie die Ergebnisse



weiterverarbeitet werden können. Dann schließen Sie die Übung mit einem Dank an alle Teilnehmer ab. – Spontaner Applaus ist erlaubt.

Marshall Goldsmith bringt sein Feedforward in Gegensatz zu Feedbackverfahren, die sich auf vergangene Handlungen beziehen. Ja, er wertet Feedback als Lernmöglichkeit doch etwas ab. Das gefällt mir nicht so gut; na ja, manchmal hilft Polemik eben, etwas zu verdeutlichen. Auf jeden Fall schafft Feedforward in einem Team oder einer Gruppe eine positive arbeitsfähige Stimmung.